



Antidiskriminerings- verksamheter 2025

Slutrapport av bidragets användning och effekter
för verksamhetsåret 2023

Dnr 0764/25

© Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) 2025

Uppdragsansvarig: Jenny Eriksson

Kontaktuppgifter MUCF:

Telefon: 010-160 10 00

E-post: info@mucf.se

Webb: www.mucf.se

Innehållsförteckning

Förord	3
Sammanfattning	4
1. Inledning	5
Kort om bidraget	5
Myndighetens uppdrag.....	5
2. Genomförande.....	6
Underlag till rapporten.....	6
Materialets tillförlitlighet.....	6
3. Resultat och analys	8
Så fördelades bidraget	8
Geografisk spridning.....	8
Så användes bidraget.....	11
Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet	11
Verksamhet riktad till enskilda personer.....	12
Antidiskrimineringsbyråernas interna fördelning av bidraget	15
Bidragets resultat och effekter	18
Kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda.....	19
Kompetensutveckling och utbildning	20
Opinionsbildning	24
4. Referenser	26
Bilaga 1 – Sammanställning av temadagar som antidiskrimineringsverksamheterna deltagit i 2023	27

Förord

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) har sedan 2016 fördelat bidrag till antidiskrimineringsverksamheter (byråer) som förebygger och motverkar diskriminering enligt förordning 2002:989. Byråerna verkar lokalt och regionalt och samarbetar med varandra och har regelbunden kontakt med Diskrimineringsombudsmannen.

Rapporten redogör för bidragets användning under 2023, då MUCF fördelade strax under 28 miljoner kronor till 18 antidiskrimineringsbyråer.

Med hjälp av bidraget har antidiskrimineringsverksamheterna kunnat ge råd och stöd till enskilda, arbetat med kompetensutveckling och utbildning samt opinionsbildning.

MUCF bedömer att organisationernas verksamheter gör att diskriminering motverkas och förebyggs i samhället.

Rapporten har tagits fram på avdelningen för statsbidrag av Jenny Eriksson.

Stockholm, maj 2025

Stefan Holmgren

Vikarierande generaldirektör

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

Sammanfattning

Rapporten redogör för användningen av verksamhetsbidraget för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering (SFS 2002:989) under verksamhetsår 2023. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) fördelade strax under 28 miljoner kronor till 18 antidiskrimineringsbyråer som bedriver kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda, kompetensutveckling och utbildning samt opinionsbildning. Sammanställningen av bidragets användning, resultat och effekter bygger på den återrapportering som byråerna lämnat i MUCF:s e-tjänst. Utifrån underlaget kan myndigheten konstatera följande:

- Enligt byråernas uppskattningar har deras insatser sammanlagt nått nästan 60 000 personer.
- Byråerna har under året hittat nya former för att nå individer. Sedan 2021 har det totala antalet ärenden ökat med tolv procent och den vanligaste diskrimineringsgrunden som anmäls är funktionsnedsättning. Antalet ärenden inom den diskrimineringsgrunden ökade med tio procent från 2022 till 2023.
- Strax under 80 procent av bidraget användes till personalkostnader.
- Antalet ideellt arbetande per byrå ökade under året.
- De utvärderingar som MUCF fått visar att byråernas utbildningar uppskattas samt bidrar till en kunskapsökning hos deltagare.
- Ett brett segment av samhällssektorer och målgrupper nås av antidiskrimineringsbyråernas opinionsbildning.

MUCF bedömer att både användningen av bidraget och de effekter som organisationerna själva uppskattar att deras verksamheter leder till ligger i linje med bidragets syfte. Myndigheten bedömer också att sannolikheten för att individer får upprättelse ökar till följd av byråernas insatser.

1. Inledning

Kort om bidraget

Verksamhetsbidraget regleras i förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering.

Antidiskrimineringsbyråerna ska förebygga och motverka diskriminering genom:

- avgiftsfri rådgivning och genom information till en enskild om hur hen kan ta vara på sina rättigheter
- opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt allmän information och rådgivning

Arbetet ska vara långsiktigt och bedrivs utifrån diskrimineringslagens samtliga sju diskrimineringsgrunder. Dessa är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Verksamheten ska bedrivs utan vinstsyfte. Vidare krävs att byråerna har en långsiktig inriktning och bedrivs med tydliga mål och metoder. De ska också ha personer som har kunskap om diskriminering och om de bestämmelser som gäller inom området.¹

Antidiskrimineringsbyråerna verkar lokalt och har därför något olika förutsättningar och möter olika utmaningar.

Myndighetens uppdrag

Enligt regleringsbrev för budgetåret 2025 ska MUCF senast den 1 juni ”lämna en redovisning av hur bidraget använts samt om möjligt redovisa en bedömning av bidragets effekter i förhållande till syftet med bidraget”.²

¹ 3 § Förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering.

² Regeringsbeslut 2015; 2016; 2017; 2018; 2019; 2020; 2021; 2022; 2023; 2024; 2025.

2. Genomförande

Underlag till rapporten

De uppgifter som redovisas och analyseras här är hämtade från organisationernas redovisning för verksamhetsår 2023 i MUCF:s e-tjänst. Svar gavs både som fritext och som fasta svarsalternativ.

Antidiskrimineringsverksamheterna har svarat på följande frågor om bidragets resultat och effekter:

- Beskriv resultaten som ni har uppnått i verksamheten, kopplat till de delmål eller kortsiktiga mål som ni angav i ansökan för verksamhetsåret. Berätta också om målen har förändrats på något sätt sedan ansökningstillfället.
- Beskriv vad ni anser att ni lyckats bra med under verksamhetsåret. Varför gick det bra (styrkor eller framgångsfaktorer)?
- Beskriv vad ni anser har fungerat mindre bra i verksamheten under året. Varför fungerade det mindre bra (hinder eller motgångar)?
- Beskriv andra resultat av ert arbete som ni sett under året.

De har också angett i vilken utsträckning verksamhetsbidraget ger rätt förutsättningar för att bedriva och utveckla verksamheten, genom att svara på följande påståenden:

- Verksamhetsbidraget har det senaste året gett ekonomiska förutsättningar att genomföra den ordinarie antidiskrimineringsverksamheten.
- Verksamhetsbidraget har det senaste året gett ekonomiska förutsättningar att utveckla antidiskrimineringsverksamheten på det sätt som ni önskar.

Materiallets tillförlitlighet

Rapporten bygger huvudsakligen på information från verksamheterna själva. Deras subjektivitet bör problematiseras, framför allt när det gäller svaren på frågor som handlar om vilka resultat och effekter deras verksamhet har givit upphov till. Samtidigt är det verksamheterna själva som har bäst kunskap om det arbete som bedrivits, vilka som tagit del av arbetet och hur metoder och lärdomar från verksamheten har spridits till andra. Det är även verksamheterna själva som över tid har kunnat se vilka eventuella förändringsprocesser som kommit igång och i vilken utsträckning dessa lever vidare över tid.

MUCF har i sin bedömning av resultat och effekter valt att fokusera på utvärderingar utförda av deltagare i byråernas insatser, i den mån de funnits att tillgå i slutredovisningarna i form av exempelvis enkät- eller intervjuvar. På så sätt strävar myndigheten efter att nå en mer objektiv bild av insatsernas utfall för målgruppen jämfört med att enbart belysa antidiskrimineringsbyråernas egen bedömning av insatsernas påverkan på målgrupperna.

Slutsatserna om resultaten och effekterna grundas också på förarbetet till förordningen som styr bidragsgivningen ”Bättre skydd mot diskriminering” (SOU 2016:87). I den utredningen anges vad som kan anses vara ett effektivt arbete mot diskriminering.

Vid analysen av slutredovisningarna från byråerna har MUCF följt upp om resultaten och de kortsiktiga effekterna ligger i linje med vad som anges i utredningen. På så sätt förstärks kopplingen mellan de kortsiktiga effekter som byråerna anger och den långsiktiga effekten att förebygga och motverka diskriminering.

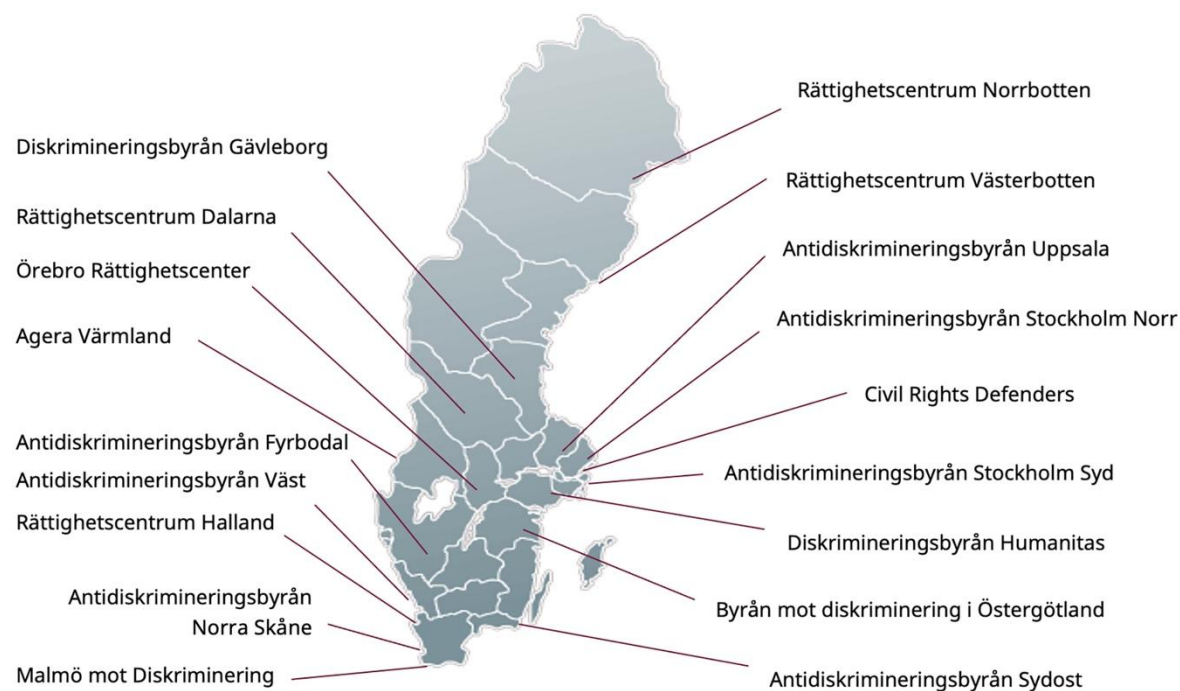
3. Resultat och analys

Så fördelades bidraget

Vid fördelning av bidraget ska myndigheten eftersträva en geografisk spridning över hela landet. Därför prioriteras nya antidiskrimineringsbyråer främst i områden där det inte redan finns en byrå. Nedan redovisas byråernas geografiska spridning och även hur stort bidrag de får. Detta ger en bild av verksamheternas förutsättningar.

Geografisk spridning

De 18 antidiskrimineringsbyråer som beviljades statsbidrag för verksamhetsår 2023 är spridda från Luleå i norr till Malmö i söder. Figur 3.1 och tabell 3.1 visar de orter där byråerna har sitt kontor. Däremot visas inte de orter där organisationerna (huvudmännen) har sitt säte, då dessa inte alltid är belägna i samma kommun som kontoren. Observera att byråerna ofta har ett upptagningsområde som sträcker sig utanför den kommun där de har sitt kontor.



Figur 3.1 Antidiskrimineringsbyråernas geografiska spridning 2023.

Kommentar: kartan visar byråernas säte.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Verksamhet	Organisation	Säte
Agera Värmland	Agera Värmland	Karlstad
Antidiskrimineringsbyrå Norra Skåne	Antidiskrimineringsbyrå Norra Skåne	Helsingborg
Antidiskrimineringsbyrå Stockholm Norr	Sensus Stockholm Gotland	Stockholm
Antidiskrimineringsbyrå Stockholm Syd	SIOS	Stockholm
Antidiskrimineringsbyrå Sydost	Antidiskrimineringsbyrå Sydost	Kalmar
Antidiskrimineringsbyrå Fyrbodal	Integrationsforum mot rasism	Trollhättan
Antidiskrimineringsbyrå Uppsala (ADU)	Sensus Svealand Uppsala	Uppsala
Antidiskrimineringsbyrå Väst	Antidiskrimineringsbyrå Väst	Göteborg
Byrå mot diskriminering i Östergötland	Byrå mot diskriminering i Östergötland	Norrköping
Civil Rights Defenders verksamhet i Sverige - Arbete mot diskriminering	Civil Rights Defenders	Stockholm
Diskrimineringsbyrå Gävleborg	Sensus Region Svealand	Gävle
Diskrimineringsbyrå Humanitas	Diskrimineringsbyrå Humanitas	Eskilstuna
Malmö mot Diskriminering	Malmö mot Diskriminering	Malmö
Rättighetscentrum Dalarna	Sensus Region Svealand	Falun
Rättighetscentrum Halland	ABF Halland	Varberg
Rättighetscentrum Norrbotten	Sensus studieförbund	Luleå
Rättighetscentrum Västerbotten	Sensus studieförbund	Umeå
Örebro Rättighetscenter	Örebro Rättighetscenter	Örebro

Tabell 3.1 Verksamhetens namn, organisation samt säte för antidiskrimineringsverksamhet 2023.

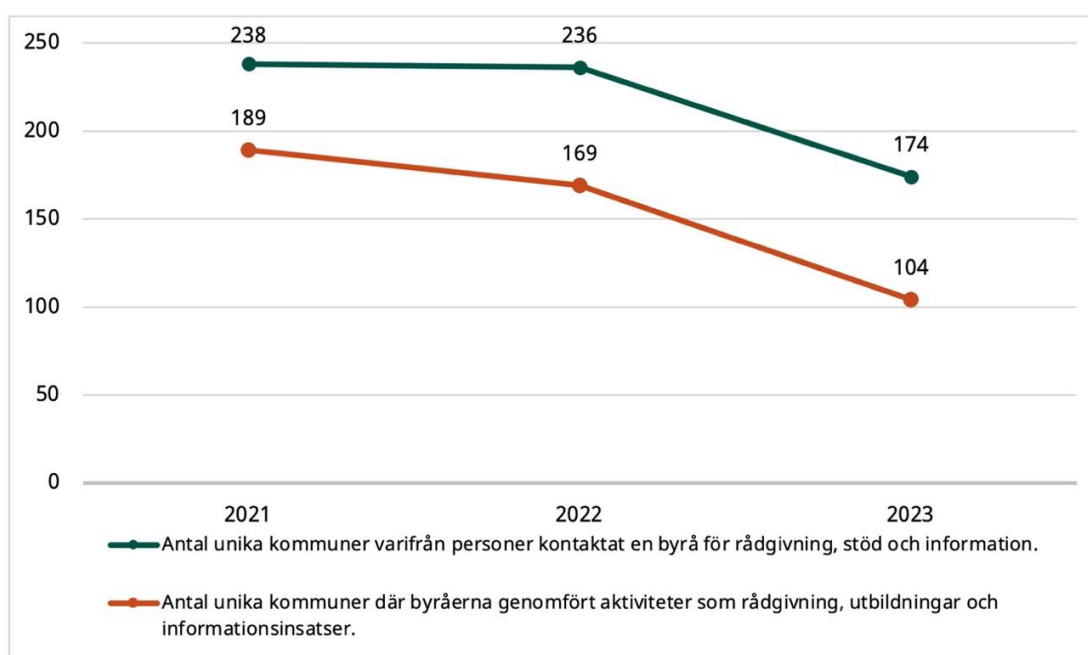
Kommentar: Alla byråer fick 1 555 555 kronor i bidrag.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Antidiskrimineringsbyråerna följer upp den geografiska spridningen av sin verksamhet under året. Antalet unika kommuner där en person kontaktat en byrå för rådgivning, stöd och information har varierat mellan 174 och 238 kommuner från 2021 till 2023. Antal unika kommuner där byråerna genomfört aktiviteter som rådgivning, utbildningar eller informationsinsatser sjönk med 38 procent mellan 2022 och 2023. Antal unika kommuner där personer kontaktat en byrå för rådgivning, stöd och information sjönk med 26 procent.

2022 sjönk den geografiska spridningen något, både antalet kommuner där personer söker rådgivning och där byråerna genomfört aktiviteter. Detta bedömdes vara en effekt av coronapandemin. Att spridningen på kommunal nivå sjönk ytterligare till 2023 skulle kunna bero på att byråerna då kunde återuppta fysiska utbildningstillfällen som i vissa fall kan tänkas ha en snävare geografisk räckvidd än digitala. En byrå anger också att de under 2021 och 2022 hade en större geografisk spridning bland länens mindre kommuner, medan majoriteten av ärendena 2023 inkom från de större städerna.

Siffrorna bygger på en genomgång av fritextsvar vilket gör att antalet kommuner troligtvis underrapporteras. Det kan till exempel vara personer som inte velat ange vilken kommun de bor i vid ett rådgivningstillfälle och då faller den kommunen bort i statistiken.



Figur 3.2 Antal unika kommuner där antidiskrimineringsbyråerna arbetat med rådgivning till enskilda och genomfört aktiviteter 2021–2023.

Kommentar: Den blå stapeln har i tidigare rapporter benämnts "kommuner som ingått i byråernas upptagningsområde" och den gröna stapeln benämndes "kommuner som verksamheten har bedrivits i".

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Så användes bidraget

Samtliga antidiskrimineringsbyråer erbjuder kostnadsfri rådgivning och information till personer som känner sig utsatta för diskriminering. Byråerna bedriver även förebyggande arbete i form av utbildning och opinionsbildande aktiviteter. Nedan beskrivs antidiskrimineringsbyråernas verksamhet mer ingående utifrån deras verksamhetsområden:

- rådgivning och information till enskilda
- opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet samt information och rådgivning riktad till organisationer eller till allmänheten

I byråernas redovisning har de uppskattat hur arbetet har fördelats mellan verksamhetsområdena (tabell 3.2).

Fördelning mellan verksamhetsområden	2021	2022	2023
Arbetar lika mycket med båda	5	8	8
Arbetar främst med enskilda personer	3	1	2
Arbetar främst med organisationer eller allmänhet	10	9	8
Totalt	18	18	18

Tabell 3.2 Fördelning av verksamhetsområden på antidiskrimineringsbyråerna 2021–2023.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Verksamhet riktad till organisationer eller allmänhet

I slutredovisningen har byråerna angett hur många individer de har nått genom utbildningar, kurser, allmän rådgivning och övriga informationsaktiviteter. Mellan 10 och 110 utbildnings- och informationsinsatser har genomförts per byrå. De tre byråer som genomförde flest utbildnings- och informationsinsatser genomförde mellan 76 och 110 insatser. Det högsta antalet insatser ökade med drygt 60 % från verksamhetsår 2022 (68 insatser) till 2023 (110 insatser).

Enligt byråernas uppskattningar har deras insatser nått 57 247 personer vilket ger ett snitt på strax över 3 000 personer per byrå.

Siffrorna ska tolkas med viss försiktighet då antidiskrimineringsbyråerna kan ha uppfattat frågan om hur många personer som har nåtts av deras utåtriktade verksamhet olika. Byråerna har också haft svårt att uppskatta hur många som tagit del av vissa typer av evenemang och insatser.

Verksamhet riktad till enskilda personer

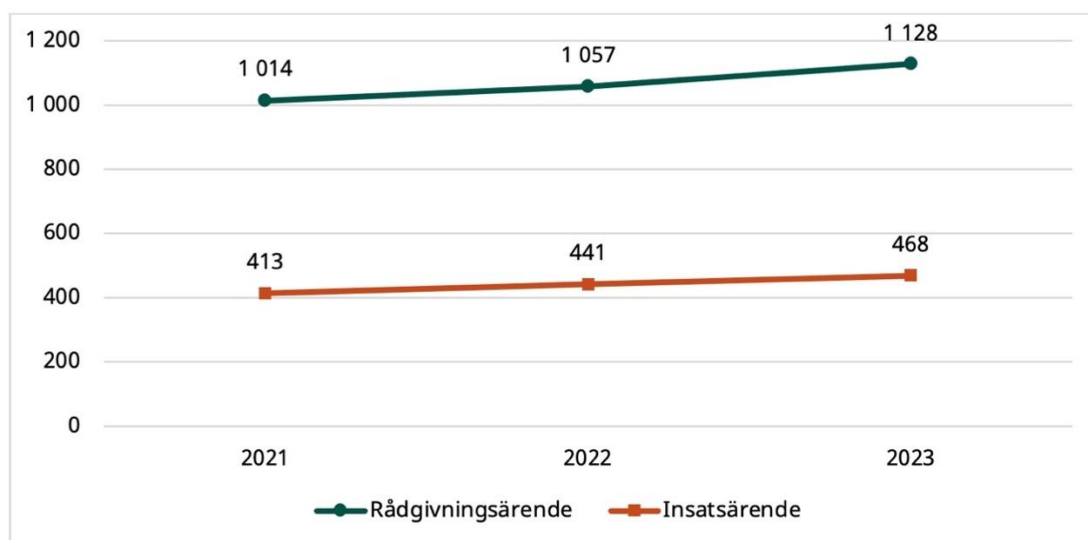
MUCF delar upp verksamhet som riktas till enskilda personer i rådgivnings- respektive insatsärenden.

I rådgivningsärenden kan personen som fått råd antingen agera vidare på egen hand eller så har man fått svar på sina frågor. Rådgivningsärenden kan handla om att hänvisa till en annan myndighet eller instans som kan handlägga ärendet. Dessa kan dock vara lika tidskrävande som insatsärenden, eftersom utredning och informationsinsamling kan vara mycket resurskrävande. I rådgivningsärenden gör byråerna ingen uppföljning eller formell avslutning.

Vid insatsärenden behöver byråerna hantera frågan vidare. Det kan till exempel ske genom att byrån stödjer personen eller gör en utredning. Dessa ärenden kräver ett aktivt eller fortlöpande stöd eller en åtgärd från byrån för att lösa situationen. Det kan handla om att ge stöd för att lämna in en ansökan till en myndighet eller att förhandla med en motpart för att nå en förlikning eller få en ursäkt.

Indelningen i rådgivningsärenden och insatsärenden bör läsas med försiktighet, eftersom byråerna tolkar de olika typerna av ärenden något olika. Vissa byråer klassar exempelvis ett ärende där det krävs en omfattande utredning för att konstatera om lagstiftningen är tillämplig eller inte som ett insatsärende. Somliga byråer klassar även ärenden som innebär flera kontakter med personen som insatsärenden trots att ärendet varken omfattar någon åtgärd för att lösa situationerna eller kontakt med motpart.

Sedan 2021 har det totala antalet ärenden - både antalet rådgivningsärenden och insatsärenden ökat (figur 3.3). Från 1 427 ärenden 2021 1 498 ärenden 2022 till 1 596 ärenden 2023. Antalet ärenden ökade med tolv procent från 2021 till 2023.



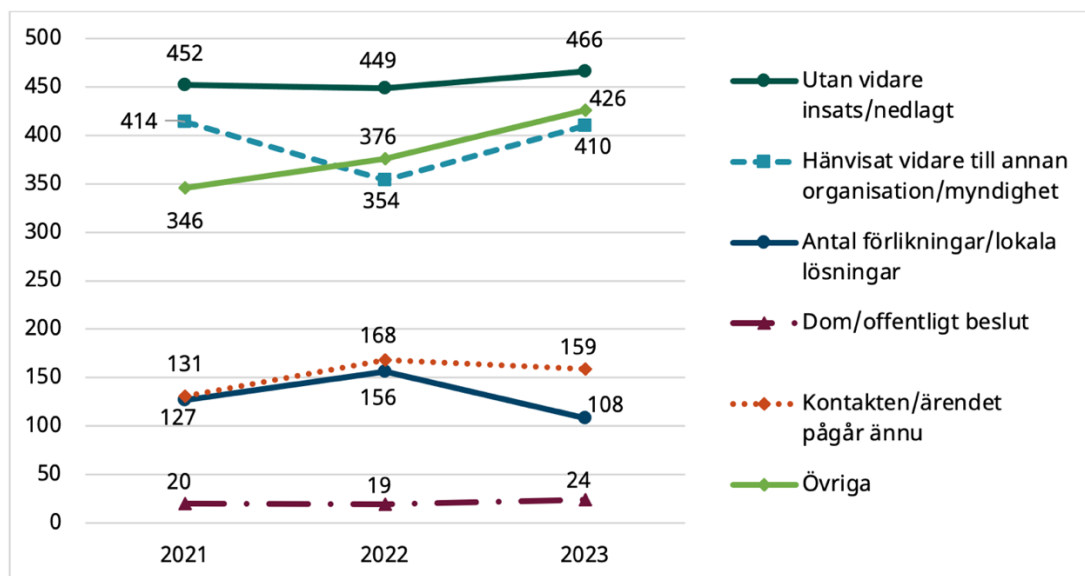
Figur 3.3 Antal ärenden hos antidiskrimineringsbyråerna, per typ 2021–2023.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Antidiskrimineringsbyråerna redovisar också hur ärendena har avslutats 2023 (figur 3.4). Det vanligaste svaret är ”utan vidare insats/nedlagt” (29 procent). Här ingår bland annat ärenden som inte omfattats av diskrimineringslagstiftningen och ärenden där bevisningen inte varit tillräcklig. Det handlar ofta om ärenden där individen inte återkommit trots upprepade kontakter eller väljer att avstå från att gå vidare med ärendet. Ett sådant nedlagt ärende kan i praktiken ha varit ett viktigt stöd för en diskriminerad person där byrån lagt stora resurser under lång tid. Det händer också att ärenden behöver läggas ned på grund av resursbrist.

Det näst vanligaste är ”övriga ärenden” (27 procent) och att ”hänvisa vidare till annan organisation eller till en myndighet” (26 procent). Enligt byråernas beskrivning kan en hänvisning föregås av omfattande utredningsarbete. Det innebär att det kan vara resurskrävande att hantera ärendet, trots att det avslutas hos en annan organisation.

Vid svar på frågan om hur ärendet avslutas kan organisationen uppge att ”kontakten fortfarande pågår” eftersom ärendet pågår över brytpunkten för organisationens verksamhetsår (tio procent), ”förlikning/lokala lösningar” (sju procent), eller till att ”dom/offentligt beslut” har meddelats i ärendet under året (två procent).



Figur 3.4 Hur ärenden hos antidiskrimineringsbyråerna har avslutats 2021–2023, antal ärenden.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Det kan vara svårt för byråerna att följa ett ärende från början till slut och bedöma hur det avslutats. Det framgår i byråernas redovisningar att de har resonerat lite olika när de svarat. Det gör att antalet avslutade ärenden och det totala antalet ärenden skiljer sig något.

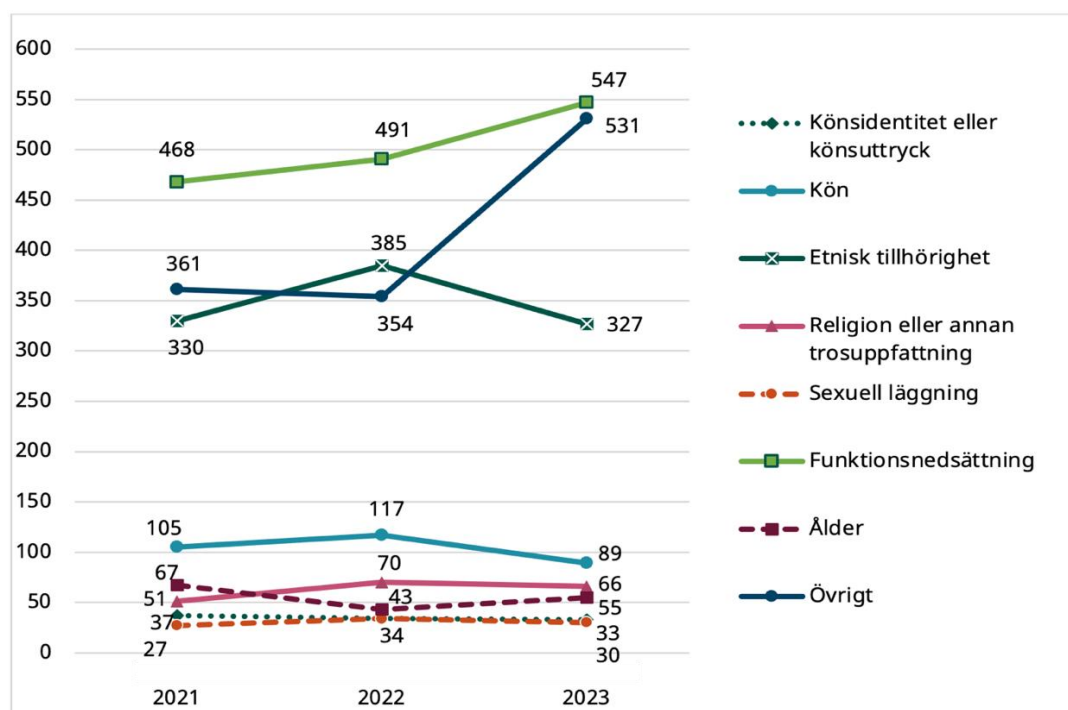
Byråerna arbetar med alla sju diskrimineringsgrunderna (figur 3.5). En anmälan kan dock beröra flera diskrimineringsgrunder och därför visar figur 3.5 inte det totala antalet ärenden, utan det totala antalet anmälda diskrimineringsgrunder.

Från 2021 till 2023 är den vanligaste diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning. Den har ökat varje år under perioden och ökade med tio procent från 2022 till 2023. 2023 rörde 34 procent av ärendena funktionsnedsättning. Därefter kommer etnisk tillhörighet som har varierat något mellan 327 och 385 anmälningar under perioden. Den tredje största kategorin, ”övrigt” ökade med 50 procent från 2022 till 2023.

Kategorin ”övrigt” omfattade 33 procent av ärendena. I den kategorin ingår ärenden som faller utanför diskrimineringslagen men som byråerna ändå valt att driva eller hänvisa vidare. Det kan handla om kränkningar, negativt bemötande och andra oönskade beteenden som inte utgör diskriminering. Att byråerna även arbetar med ärenden som inte direkt kopplas till de lagstadgade diskrimineringsgrunderna kan problematiseras, då syftet med bidraget är att hantera ärenden som omfattas av diskrimineringslagen. Samtidigt gör byråerna bedömningen att diskriminering har skett, och väljer därför att hantera dessa ärenden. Det är många gånger svårt för byråerna att på förhand veta om det ärende en person vill ha hjälp med omfattas av diskrimineringslagen eller inte. I många fall krävs någon typ av åtgärd för att utreda diskrimineringsgrunden.

Exempel är sexuella trakasserier, kränkande särbehandling i arbetslivet, förtal på nätet, orättvis behandling inom rättsväsendet utan specifik grund, orättvis bedömning i högskola kopplat till politisk övertygelse, behov av stöd i asylärenden eller ärenden som gäller tvångsvård, vårdnadstvister och mobbning i skolan. Det kan också röra sig om ärenden där händelser ägt rum för långt bak i tiden för att kunna utredas vidare.

20 procent av ärendena handlade om etnisk tillhörighet, sex procent om kön, fyra procent religion eller annan trosuppfattning, tre procent ålder, två procent könsidentitet eller könsuttryck och två procent sexuell läggning.

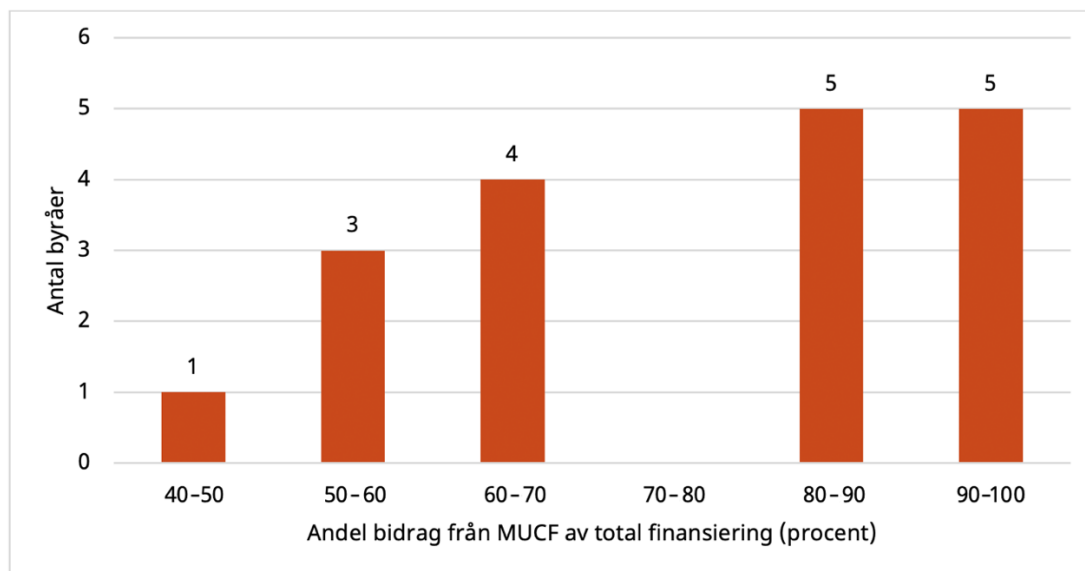


Figur 3.5 Antal anmälda diskrimineringsgrunder till antidiskrimineringsbyråerna, 2021–2023.

Källa: MUCF:s e-tjänst

Antidiskrimineringsbyråernas interna fördelning av bidraget

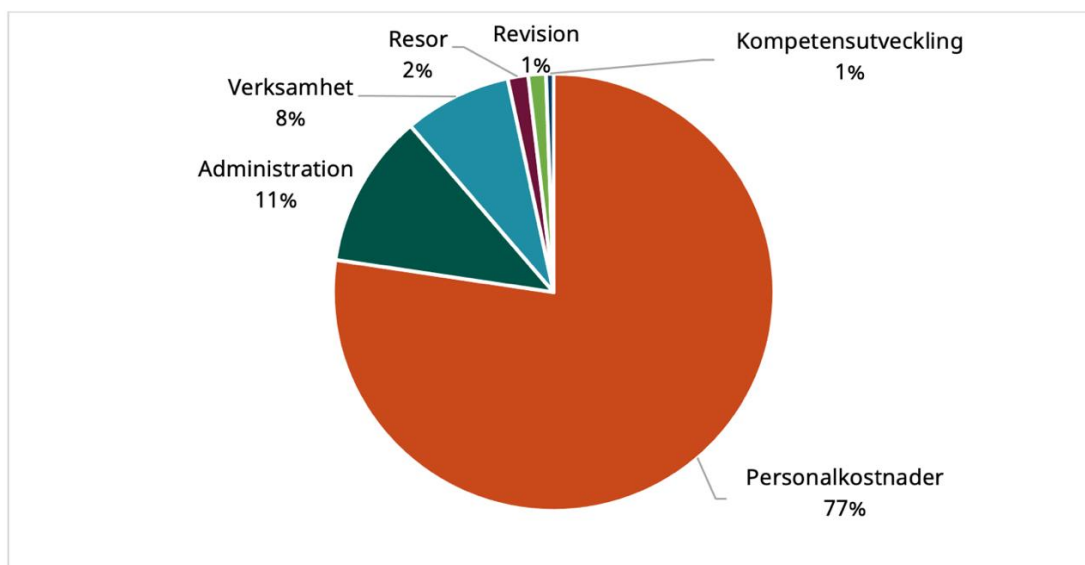
Alla byråer fick 1 555 555 kronor i bidrag vardera. För två tredjedelar av byråerna utgör bidraget mer än 70 procent av budgeten. Fem av dessa finansieras till drygt 80 % av verksamhetsbidraget. Fyra av dessa finansieras till drygt 90 % av verksamhetsbidraget. En byrå finansieras främst på annat sätt.



Figur 3.6 Andel av byråernas totala finansiering som består av MUCF:s verksamhetsbidrag, 2023.

Källa: MUCF:s e-tjänst

Byråerna beskriver över lag att bidraget är mycket viktigt för deras existens och möjlighet att bedriva löpande verksamhet. Största delen går till lön för personal som hanterar ärenden, utbildar med mera. Fördelningen skiljer sig åt mellan byråerna. Figur 3.7 ger en översikt av hur bidraget använts.



Figur 3.7 Bidragets användning i procent för olika budgetposter 2023.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Byråernas storlek skiljer sig åt. Den största byrån har tolv anställda, fördelat på drygt tre årsarbetskrafter, medan de minsta byråerna har två anställda, fördelade på 1,7–2 årsarbetskrafter. Året innan hade den största byrån 14 anställda fördelat på nio årsarbetskrafter.

Även antalet frivilliga som bidrar i verksamheterna skiljer sig åt, från inga till 27. Antalet frivilliga ökade i genomsnitt från 5,7 2022 till sju 2023. 2022 hade byrån med högst antal 14 frivilliga.

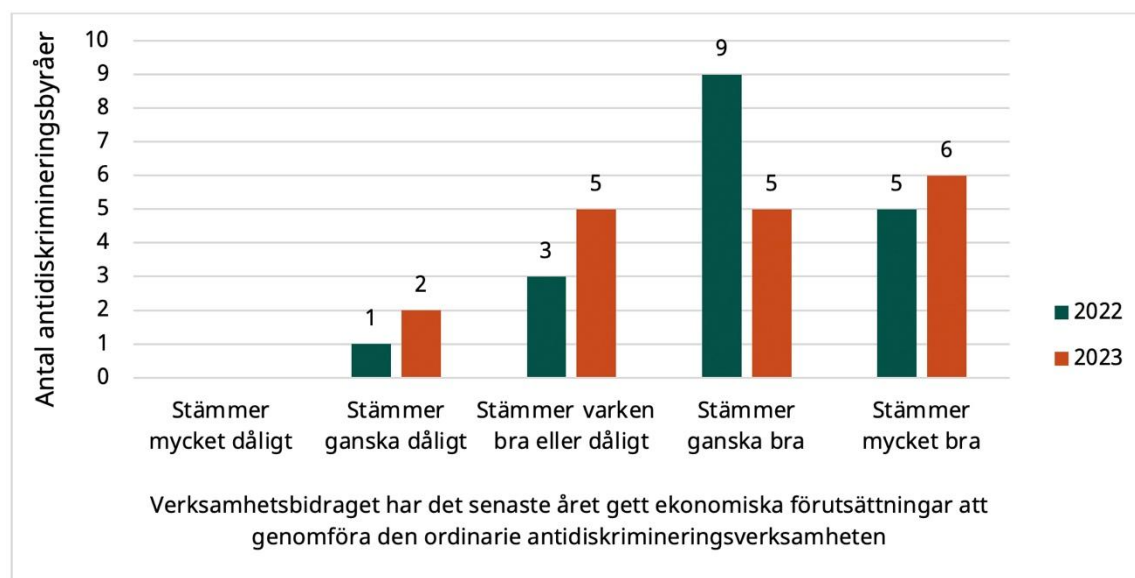
Antal	Anställda	Årsarbetskrafter	Frivilliga
Genomsnitt	4,2	2,4	7

Tabell 3.3 Antal anställda, årsarbetskrafter och frivilliga per antidiskrimineringsbyrå, genomsnitt 2023.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

I slutredovisningen får byråerna också ange vilka ekonomiska förutsättningar bidraget givit för att bedriva och utveckla verksamheten under året. De flesta av byråerna anser att verksamhetsbidraget gett dem dessa förutsättningar.

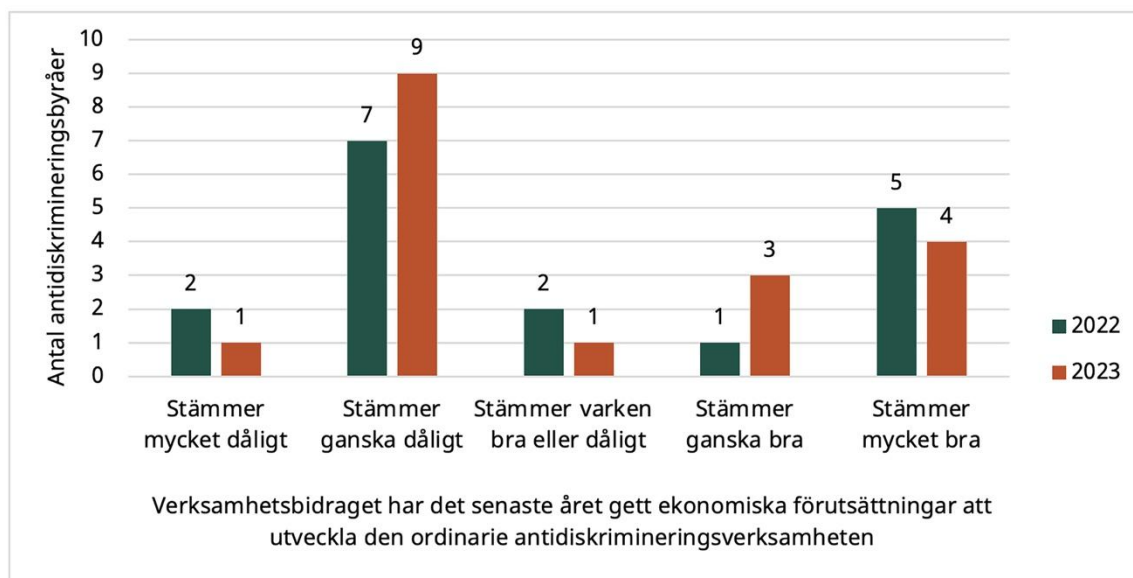
Sex av byråerna väljer svarsalternativet ”stämmer mycket bra” och fem valde svarsalternativet ”stämmer ganska bra” på påståendet om att verksamhetsbidraget givit förutsättningar att genomföra den ordinarie verksamheten fem har valt alternativet ”stämmer varken bra eller dåligt” och två ”stämmer ganska dåligt”.



Figur 3.8 Hur antidiskrimineringsbyråerna ställer sig till de ekonomiska förutsättningarna för att bedriva verksamheten med hjälp av bidraget 2022 och 2023.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Majoriteten av byråerna anger att de skulle behöva mer resurser för att kunna utveckla verksamheten som de önskar. När byråerna istället får svara på påståendet att verksamhetsbidraget det senaste året gett ekonomiska förutsättningar att utveckla antidiskrimineringsverksamheten, svarar nio byråer att det stämmer ”ganska dåligt” och en att det stämmer ”mycket dåligt”, fyra byråer anger att det stämmer ”mycket bra” och tre anger att det stämmer ”ganska bra” och en byrå ”varken bra eller dåligt”.



Figur 3.9 Antidiskrimineringsbyråernas svar på om verksamhetsbidraget det senaste året gett ekonomiska förutsättningar för önskad verksamhetsutveckling 2022 och 2023.

Källa: MUCF:s e-tjänst.

Många byråer uppger att den ekonomiska situationen för verksamheten har försvårats på grund av inflationen. Statsbidraget är inte indexerat och har varit oförändrat sedan 2018, vilket innebär en reell nedgång i förmåga att täcka kostnader - det täcker inte samma kostnader i verksamheten som täckts tidigare. Hyra, lönenivåer och andra verksamhetskostnader har ökat, vilket gör det allt svårare att behålla och rekrytera kompetent personal liksom att genomföra interna utbildningsinsatser. En byrå uppger att de under 2023 var tvungna att säga upp en utbildare eftersom de inte hade råd att bekosta den tjänsten längre. Det innebär försämrade möjligheter att nå ut och utbilda. En annan byrå uppger att de på grund av begränsade personalresurser inte haft möjlighet att gå vidare med så många diskrimineringsärenden som de hade velat. De ekonomiska begränsningarna försvårar arbetet med att hantera diskrimineringsärenden och att bekämpa diskriminering.

Att verksamhetsbidraget är ettårigt skapar osäkerhet och försvårar strategisk planering och långsiktigt arbete. Det påverkar byråernas förutsättningar att jobba långsiktigt både med individärenden, i längre utbildningsprocesser och att bibehålla viktig kompetens.

En byrå uppger att de är nöjda med bidragets storlek eftersom de har kompletterande verksamhetsbidrag från andra finansiärer. Statsbidraget från MUCF är dock en förutsättning för att dessa finansiärer ska stödja verksamheten.

Bidragets resultat och effekter

Byråerna har i sina slutredovisningar fått beskriva sin verksamhet utifrån följande områden:

- kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda
- kompetensutveckling och utbildning
- opinionsbildning

Dessa punkter motsvarar det sätt att motverka och förebygga diskriminering som förordningen anger.

Följande verksamhetslogik har konstruerats baserat på förordningen för verksamhetsbidraget.

Förutsättningar	Regeringens uppdrag till MUCF att fördela verksamhetsbidrag för att förebygga och motverka diskriminering.
Verksamhet	18 antidiskrimineringsbyråer.
Prestationer	– kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda – kompetensutveckling och utbildning – opinionsbildning
Effekter på kort sikt	Antidiskrimineringsbyråernas verksamhet ger upphov till kortsiktiga effekter.
Effekter på lång sikt	– Diskriminering har motverkats och förebyggts. – Villkoren för det civila samhället som central del i demokratin har förbättrats.

Tabell 3.4 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråerna.

Enligt ”Bättre skydd mot diskriminering” (SOU 2016:87) innebär ett effektivt arbete mot diskriminering att färre utsätts för diskriminering. MUCF analyserar den verksamhet som byråerna redovisat mot bakgrund av utredningens kriterier av effektivitet. Dessa är:

- fler får kunskap om vad som är diskriminering och uppmärksammas på diskriminerande beteenden
- fler som har diskriminerat får vetskap om att de har gjort det, eller att någon anser att de gjort det
- fler som utsätts för diskriminering får upprättelse
- fler som diskriminerar drabbas av sanktioner (SOU 2016:87)

Kostnadsfri rådgivning och stöd till enskilda

Ett ökat antal ärenden

Under perioden 2021–2023 ökade antalet ärenden som byråerna hanterade med tolv procent. Några byråer anger exempel på förklaringar till ökningen.

Enligt Diskrimineringsbyrån Humanitas uttrycker majoriteten av deras klienter att de är nöjda med att ha fått kvalitativ rådgivning. Jämfört med föregående verksamhetsår ökade byråns ärenden med 22 procent. Byrån bedömer att utåtriktade aktiviteter som utbildningar och rådgivningsverksamhet genererar en ökning av ärenden.

Agera Värmland uppger att de etablerat en kontinuerlig samverkan med Funktionsrätt Värmland (en samarbetsorganisation för funktionsrättsföreningar). Detta bidrog till kännedom om rådgivningsverksamheten och ökad tillgänglighet för målgrupperna. Byrån genomförde också kommunikations-satsningar och relationsskapande arbete, vilket gjorde att kännedomen om verksamheten ökade och att det kom ärenden från fler delar av länet än tidigare år.

Byråerna hittar nya former för att nå individer

Flera byråer beskriver i sin återsrapportering att de under 2023 utvecklat sitt arbetssätt för enskilda, framför allt med fokus på direktkontakt med individer.

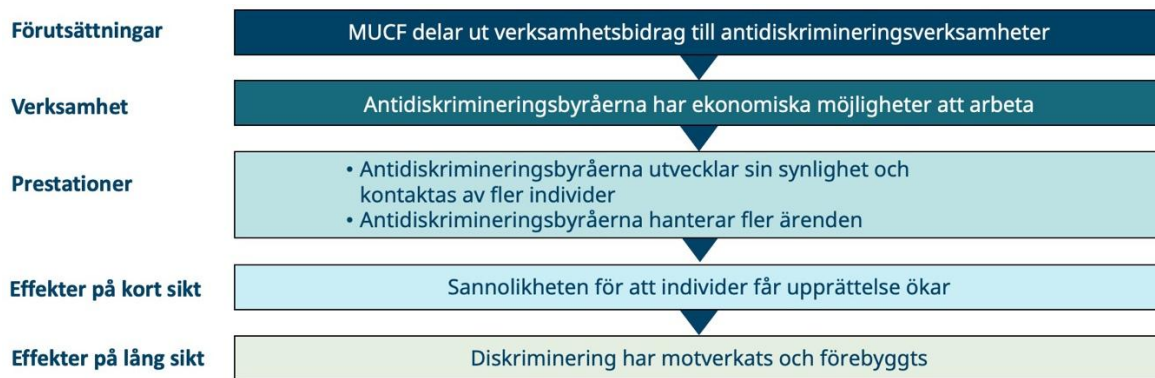
Rättighetscentrum Halland valde att träffa fler som kom i kontakt med byrån fysisk. Detta mottogs positivt av dem som man träffade fysiskt.

Antidiskrimineringsbyrån Väst erbjöd i samband med biblioteksutställningar om diskrimineringsgrunderna även pop up-rådgivning på plats.

Sensus Stockholm Gotland erbjöd på liknande sätt öppen rådgivning om diskriminering under Stockholm Pride-veckan.

Sammanfattning

När kännedomen om byråerna sprids brett genererar det också fler ärenden. Fler ärenden ökar sannolikheten att fler individer får upprättelse, vilket i förlängningen kan tänkas leda till mindre diskriminering.



Figur 3.10 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråernas arbete med rådgivning och stöd till enskilda.

Kompetensutveckling och utbildning

Kompetensutveckling och utbildning är det andra området byråerna jobbar med. De flesta arbetar mycket med utbildningar för allmänhet, offentliga aktörer, näringsliv och organisationer i det civila samhället. Det kan vara allt från korta offentliga föreläsningar och informationsinsatser till längre utbildningar för enskilda organisationer där man kombinerar föreläsningar och workshoppar med praktiska övningar.

Utbildning och kompetensutveckling är också ett medel för att sprida kunskap och samverka med organisationer i ideell och offentlig sektor. Det finns gott om företag som erbjuder liknande utbildningar, men det unika med byråernas utbildningsverksamhet är att de också erbjuder stöd till organisationer som inte kan betala.

Typer av utbildningar

Teman på byråernas utbildningar och seminarier 2023:

- aktiva åtgärder
- diskrimineringslagen
- förebyggande arbete
- metoder och verktyg för att förebygga diskriminering
- mänskliga rättigheter
- jämlikhet
- normkritiskt tänkande
- mångfald
- tillgänglighet
- demokrati
- att driva diskrimineringsärenden
- minoritetsstress
- hbtqia+ frågor
- hbtqi-personers rättigheter i församling och kyrka

- arbetsmiljölagstiftningen
- härskartekniker
- bakomliggande orsaker till diskriminering
- diskriminering kopplat till familjeform, queera familjer och sociala föräldrar
- intersektionella perspektiv
- fackets arbete mot diskriminering
- våld och förtryck i nära relationer
- hedersrelaterat våld och förtryck
- digital delaktighet
- värdekonflikter inom vård och omsorg
- likarättsutbildning för personal inom vården
- diskriminering inom föreningslivet
- rasism inom föreningslivet och idrotten
- diskriminering i rekryteringsprocesser
- bemötande
- normkritik
- jargonger och kränkningar
- transpersoners rätt till god vård
- teckenspråk
- trakasserier och sexuella trakasserier i skolan och arbetslivet
- trygga arbetsmiljöer
- trygga lärandemiljöer
- etnicitet, religion och funktionsnedsättning
- åldersdiskriminering
- nationella minoriteter
- antiziganism och romers rättigheter
- desinformationskampanjer

Målgrupper för utbildningarna och seminarierna:

- företag
- arbetsgivare
- arbetslösa
- bibliotekarier
- civilsamhällets organisationer
- Diskrimineringsombudsmannens personal
- elever och personal på SFI
- elever på gymnasieskolor
- fackförbund
- församlingar
- förskolor
- HR-personal

- kommuner
- myndigheter
- personal och förtroendevalda inom Sveriges antidiskrimineringsbyråer
- personal på universitet
- personer med funktionsnedsättning
- personliga ombud
- politiker och beslutsfattare
- regioner
- riksdagen
- sjukhus
- skolpersonal
- studenter
- studieförbund
- vårdpersonal

Utbildningar uppskattas och bedöms relevanta

MUCF bedömer att det är viktigt att utbildningarna ger resultat för deltagarna för att vara effektiva i arbetet mot diskriminering.

En byrå uppgav att de under 2023 totalt höll 24 utbildningar. I utvärderingarna som deltagarna fyllde i efter utbildningstillfällena uppgav 100 procent att de skulle rekommendera utbildningarna till någon annan person eller organisation. En annan byrå beskrev att 100 procent av alla inkomna utvärderingar från deltagare på deras utbildningar uppskattade utbildningarna.

Rättighetscentrum Norrbotten anordnade en utbildning om normer, värderingar, diskrimineringslagen och aktiva åtgärder på Arbetsförmedlingen. Deltagarna bedömde att utbildningen i mycket hög grad motsvarade förväntningarna och att den var mycket relevant för deras yrkesutövning. De angav också att utbildningen ökade deras kunskap om diskrimineringslagen. De tyckte att utbildarna var förtroendeingivande och lätta att förstå, liksom att ämnet var viktigt och aktuellt.

Byråerna sprider kunskap via remissvar

Byråerna arbetar nationellt mot diskriminering genom att påverka utformningen av ny lagstiftning då de svarar på remisser. 2023 var byråerna remissinstanser i följande utredningar:

- Alla tiders föräldraskap – ett stärkt skydd för barns familjeliv (SOU 2022:38)
- En tydligare bestämmelse om hets mot folkgrupp (SOU 2023:17)
- Förstärkt skydd för demokrati och domstolars oberoende (SOU 2023:12)
- Kunskapskrav för permanent uppehållstillstånd (SOU 2023:25)
- Etablering för fler – jämställda möjligheter till integration (SOU 2023:24)
- Förstärkt skydd för den personliga integriteten- behovet av åtgärder mot oskuldskontroller, oskuldsintyg och oskuldsingrepp samt omvändelseförsök? (SOU 2023:37)
- Säkerhetszoner – ökade möjligheter för polisen att visitera för att förebygga brott (DS 2023:31)
- Strategi för ett jämställt och jämlikt Uppsala län, Länsstyrelsen Uppsala
- Uppsala kommuns strategi för suicidprevention
- EU-kommissionen direktivförslag om Equality Bodies COM (2022) 689 final 2022/0401

Sammanfattning

De utvärderingar som byråerna gjort av sina utbildningar tyder på att insatserna uppskattas, bedöms relevanta samt bidrar till att öka kunskapen om diskriminering. Det är därför positivt att byråerna genomför utvärderingar med deltagare och att responsen från deltagare är god. Det skapar goda förutsättningar för strukturell påverkan på verksamheterna även på lång sikt.

Det är därför troligt att byråernas utbildningar och kompetensutveckling bidrar till att motverka och förebygga diskriminering.



Figur 3.13 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråernas arbete med kompetensutveckling och utbildning.

Opinionsbildning

Påverkansarbete och debatt

Opinionsbildning är det tredje området byråerna arbetar med. De använder flera sätt att skapa opinion kring frågor som rör diskriminering som kompletterar det lokala arbetet med att förebygga och motverka diskriminering.

Byråerna beskriver en mångfald av opinionsbildande metoder i sina återrapporteringar. De har drivit kampanjer i sociala medier, anordnat konferenser, upprop och panelsamtal samt skrivit rapporter, blogginlägg och nyhetsbrev. De har producerat podcasts och anordnat digitala seminarier. Byråerna har också samverkat med olika organisationer och aktörer för att främja information och debatt kring diskriminering och mänskliga rättigheter, bland annat genom att sprida andra myndigheters rapporter om diskriminering. De har också deltagit i seminarium på universitet och blivit inbjudna att lämna synpunkter på kommunal verksamhet. Nedan beskrivs mer konkreta exempel från byråernas återrapportering:

- diskussion på dagen för riksdagens öppnande om förändringar i könstillhörighetslagen
- rapport till Europarådet om Sveriges förhållningssätt till urfolksrätten
- samarbete med forskningsnätverk om antimuslimsk rasism
- deltagande i Polisens expertråd om hatbrott mot samer
- utställningar i olika kommuner om normer, makt och diskriminering
- deltagande i riksdagsseminarium om att få sin rätt prövad
- lokal mänskliga rättighetsdag om islamofobi och ålderism med jurister, forskare och journalister
- träffar med rektorer, jurister, genuspedagoger och specialpedagoger om diskriminering mot elever med funktionsnedsättning
- informationsfilmer om mäns våld mot kvinnor
- öppet brev till statsministern om vikten av ett MR-institut
- inslag i lokaltidningar om barns rättigheter i skolan

Antidiskrimineringsbyråerna har även skrivit tidnings- och debattartiklar om:

- svårigheterna för enskilda att få upprättelse när de anmäler diskriminering
- förbud mot fasta i grundskolan
- diskrimineringslagens begränsning som gör att många myndigheters verksamhet inte omfattas av något förbud mot diskriminering
- felaktiga bilder av vad diskrimineringslagen innebär
- snabbutredningar som ett hot mot demokratin
- könsneutralt språk
- luckor i skyddet mot diskriminering
- lagen som verktyg mot sexuella trakasserier
- åldersdiskriminering i arbetslivet
- flickors utsatthet
- riskerna för att politiska beslut utmanar demokratin

- att motverka att enskilda barn tar skada
- att värna mänskliga rättigheter och civilsamhället
- att motverka extremism
- hur bestämmelsen om hets mot folkgrupp bör förtydligas
- stärkt hatbrottslagstiftning

Antidiskrimineringsverksamheterna har också deltagit i internationella, nationella och lokala temadagar 2023 som redovisas i bilaga 1.

Byråerna uppmärksammas externt

I återrapporteringarna finns exempel på att omgivningen har högt förtroende för byråerna. Bland annat skrev Sensus Stockholm-Gotland att de under 2023 nominerades till kommunens Katarina Taikon-pris för aktörer som verkar för mänskliga rättigheter i Stockholm.

Ett annat exempel lyftes av Agera Värmland som ombads att beskriva ett diskrimineringsfall på ett pedagogiskt sätt av Sveriges Radio.

Sammanfattning

Att antidiskrimineringsbyråerna kontaktas och uppskattas av omgivningen tyder på ett förtroendekapital som kan tänkas ge tyngd åt det opinionsbildande arbetet. Arbetet är brett och varierat och når ut till många målgrupper och aktörer. Opinionsbildning kan bidra till att förebygga diskriminering genom att öka kunskapen och intresset för diskriminering. På så sätt bör byråernas insatser öka möjligheterna för enskilda att få stöd och rådgivning, eller hjälp i att hitta rätt väg framåt.



Figur 3.14 Verksamhetslogik för antidiskrimineringsbyråernas arbete med opinionsbildning.

4. Referenser

Förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering.

Diskrimineringslagen (2008:567).

Regeringsbeslut, II:14, 2024-12-19, A2024/01413 A2024/01454. Regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende anslag 2:2 Åtgärder mot diskriminering och rasism med mera inom utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet.

SOU 2016:87, Bättre skydd mot diskriminering - Betänkande av Utredningen om bättre möjligheter att motverka diskriminering, Stockholm 2016.

Bilaga 1

Sammanställning av temadagar som antidiskrimineringsverksamheterna deltagit i 2023.

- Internationella Romadagen
- Dagen för psykisk hälsa
- Internationella kvinnodagen
- Dagen mot rasism
- Dagen mot diskriminering
- Brukardagen
- Etikdagen
- Äldre och anhörigdagen i Karlskoga
- Lindedagen i Lindesberg
- Förintelsens minnesdag
- Samernas nationaldag
- Sverigefinnarnas dag
- Världsdagen för Downs syndrom
- Transgender Day of Visibility
- Autismdagen
- Teckenspråksdagen
- Internationella dagen mot homo-, bi, - och transfobi
- Tornedalingarnas dag
- Äldredagen
- Världsdagen för mental hälsa
- Internationella Flickadagen
- Me too-dagen
- Barnkonventionens dag
- Internationella funktionsrättsdagen
- Internationella dagen för de mänskliga rättigheterna
- Ålidhemsdagen i Umeå
- Förintelsedagen
- Orange Day mot mäns våld mot kvinnor
- Ungdomsdagen
- Föreningarnas dag
- Pride